|  |  |
| --- | --- |
| **HOMEOFFICE IN SPANIEN**  **Grundzüge des neuen spanischen Fernarbeits-Gesetzes** | |
| **DEFINITION** | Arbeitsbeziehungen, die **regelmäßig aus der Ferne** erfolgen: bei > 30% Fernarbeit über einen Zeitraum von 3 Monaten. |
| **FÜR ARBEITNEHMER:**  **FREIWILLIG & REVERSIBEL** | Die Vereinbarung von Fernarbeit ist **für den Arbeitnehmer freiwillig und reversibel.** Auch bei Anpassungsproblemen des Arbeitsnehmers an die neuen Arbeitsbedingungen oder bei Beantragung zur Umkehrung der Vereinbarung dürfen **keine Disziplinarmaßnahmen** ergriffen werden. |
| **FÜR ARBEITGEBER:** | Die Ausführung von **Fernarbeit ohne schriftliche Vereinbarung gilt als schwerer Verstoß des Arbeitgebers** (Geldbuße i.H.v. 626 bis 6.250 EUR).  Der Abschluss der Schriftlichen Vereinbarung muss **vor Beginn der Fernarbeit erfolgen**. Bei bestehender Fernarbeit, muss die Vereinbarung **innerhalb von 3 Monaten ab Anwendbarkeit des Fernarbeitsgesetz** erfolgen. Die Vereinbarung ist vom Unternehmen an Arbeitnehmervertreter und das Arbeitsamt zu übersenden |
| **REGELUNGSINHALT DER VEREINBARUNG** | In der Vereinbarung sind u.A. folgende Aspekte zu regeln:   * **Vom Arbeitgeber gestellten Mittel**, welche für die Ausführung der Aktivität erforderlich sind. * **Voraussichtliche Kosten**, die dem Arbeitnehmer durch die Fernarbeit entstehen, und **Form der Entschädigung** durch das Unternehmen. * Bestimmung der **Arbeitszeit.** * Bestimmung des **Arbeitsortes.** * Prozent der Präsenz- / Fernarbeit. * Überwachungsmaßnahmen des Arbeitgebers. |
| **BEREITSTELLUNG VON MITTELN & KOSTENÜBERNAHME** | Das Unternehmen muss dem Arbeitnehmer die **notwendigen Mittel zur Verfügung stellen**, damit er die Fernarbeit ausführen kann. **Die Fernarbeit** **darf** **nicht zu einer Kostenübernahme der damit verbundenen Kosten durch den Arbeitnehmer führen**. Eine Regelung in Tarifverträgen ist möglich. |
| **ARBEITNEHMERRECHTE** | Besonders relevante Arbeitnehmerrechte für das Fernarbeitsgesetz:   * Recht auf **flexible Arbeitszeiten** * Recht auf **Privatsphäre**, insbesondere in Zusammenhang mit Überwachungsmaßnahmen des Arbeitgebers. * Recht auf ein **digitales** ***switch-off***: (Pflicht zur **Ausarbeitung einer internen Richtlinie** der Arbeitgeber!) * Recht auf **Gleichheit, Ausbildung und Beförderung**. * **Bewahrung kollektiver Arbeitnehmerrechte**. |
| **RISIKOPRÄVENTION** | Für die Ausarbeitung arbeitsrechtlicher **Risikopräventionsmaßnahmen** sind **charakteristische Risiken der Fernarbeit** zu berücksichtigen. |
| **ÜBERWACHUNG** | Der Arbeitgeber kann **geeignete Überwachungsmaßnahmen** ergreifen, um zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer seinen Verpflichtungen nachkommt. Achtung: Regulierung von Überwachungsmaßnahmen im Arbeitsvertrag. |
| **WICHTIGE AUSNAHME!** | **Fernarbeit, die ausnahmsweise als Folge der Covid19-Pandemie eingeführt** wurde, unterliegt weiterhin den normalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, solange die gesundheitsbedingten Beschränkungen bestehen bleiben.  In jedem Fall sind Arbeitgeber aber verpflichtet, ihren Mitarbeitern die für die Fernarbeit **erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen**. |
| **INKRAFTTRETEN** | Das neue spanische Fernarbeits-Gesetz tritt am **12. Oktober, 2020** in Kraft (20 Tage nach Veröffentlichung im Amtsblatt “Boletín Oficial del Estado”). |



**Karl H. Lincke** (Partner)

Rechtsanwalt & Abogado

[klincke@mariscal-abogados.com](mailto:klincke@mariscal-abogados.com)

**Pia V. Kohrs**

Abogada

[pkohrs@mariscal-abogados.com](mailto:pkohrs@mariscal-abogados.com)

**Saphira Mouzayek**

Abogada

[smouzayek@mariscal-abogados.com](mailto:smouzayek@mariscal-abogados.com)

…**NOCH FRAGEN?**Ihr **German Desk** Team bei **Mariscal & Abogados** steht Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Unsere Anwälte sind spezialisiert auf die Beratung deutschsprachiger Unternehmen. Eine effiziente Kommunikation wird innerhalb kürzester Zeitfenster und eine grundsätzlich hohe Erreichbarkeit des Anwaltes erreicht.